

パネルディスカッション

コーディネータ 早稲田大学 商学学院教授

土 田 武 史

パネリスト 参議院議員 前厚生労働副大臣

大 塚 耕 平

ドイツ大使館

労働・保健・社会保障問題担当参事官

クラウス・アイルリッヒ

連合総合生活開発研究所 主幹研究員

小 島 茂

早稲田大学 政治経済学術院客員教授 元朝日新聞論説委員

梶 本 章

北海道大学教授

前国立社会保障・人口問題研究所 政策研究調整官

松 本 勝 明

土田 それではこれからパネルディスカッションに入ります。最初に今日パネリストとしてお招きしています3人の方から、それぞれ10～15分ぐらいでプレゼンテーションをお願いします。

先ほど基調講演をしていただきましたお2人にはそちらで休んでいただきながら3人のお話を聞いていただき、その後で休憩時間を設けた後、ここで5人並んでディスカッションをしていきたいと考えています。今日はすべて「さん」づけでいきますので、そのようにご了解ください。

それでは最初に小島さんからお願いします。小島さんはまだ1週間もたっていないと思いますが、ついこの間まで労働組合の連合で総合政策局長としていろいろ活躍をしておられました。医療や年金など幅広く政府の審議会等で活躍されていた方です。つい最近、連合が持っているシンクタンクである連合総研の研究主幹として移られました。それではどうぞよろしくお願いします。

小島 皆さん、こんにちは。ご紹介いただきましたように、今は連合総研の研究員という立場ですが、つい先週までは連合本部の総合政策局で政策全般を担当していました。今回の日独150周年記念のフォーラムに出席することができて、大変感謝しております。先ほど土田先生のご紹介がありましたけれども、土田先生が中医協の会長をされているときに、私も中医協のメンバーとしてお世話になりました。先生には中医協の前からも個人的にはいろいろご指導等いただいております。そういうつき合いもあり、今回のフォーラムに参加させていただきました。



土田武史氏



小島茂氏

私の今日のテーマは、お配りしていますレジюмеにあります、副題として「重層的な社会的セーフティネットの構築」ということにしています。(シート1) 時間がないので、非正規労働者の増大による雇用、社会保障への影響と課題についてポイントを絞ってお話をさせていただきます。(シート2)

先ほど大塚先生もご指摘されたように、今雇用を取り巻く環境では非正規労働者が増えています。しかも不安定雇用、低賃金労働が大多数ということもあり、さまざまな問題が日本の社会で起こっていて、格差の拡大、貧困層の増大、ワーキングプアと言われるような層が増大しています。そういうことも含めて、日本社会の大きな問題の一つである長期的なデフレ経済も雇用状況の大きな変化の中で起こっています。このほかにグローバル化や国際競争力への対応などの観点からコスト削減のため、非正規労働者を増やして正規労働者が減ってきたという中で、現在のような状況が起こっています。

特に皆さんの記憶に新しいのは、2008年秋のリーマンショックの影響で日本では派遣切りと言われるようなことが起っています。2008年年末から2009年年明けに向けて、派遣労働者等が解雇される、そのときに仕事を失うとともに住む場所もなくなるという形で、その人たちが路上に放り出されるという状況が起こったということが象徴的なことです。そのため、皆さんもご承知のように、年末から年明けに日比谷公園に派遣村がつくられましたが、私たち連合も労働相談などの応援に行った経験があります。

ここに図で示していますが(シート3)、今言ったようにいろいろな国際的な状況、国内状況も踏まえて非正規労働者や貧困層が増え、格差が拡大している。これを支援するような社会保障制度が十分ではない中で、デフレ経済にも陥っている、まさに国民生活あるいは経済の悪循環に陥っているというのが今の状況です。

これらをもう少しデータを使って見ます。(シート4) 影響としては、この図にありますように貧困層が増大している。これをOECDが使っています相対的貧困率の国際比較で見た場合、日本の貧困率は、先進国の中でアメリカに次いで高く、特に「1人親の子供のいる世帯」はきわめて貧困率が高い。これは日本の母子世帯に対する支援が不十分なためだといえます。近年この貧困率もさらに高まってきているが、これは非正規労働、不安定雇用労働者が増えた影響だと思います。

それから、貧困の問題あるいは低所得層の問題に対して、所得再配分機能は税と社会保障を通じてと言われています。(シート5) しかし、日本の税制は所得税のフラット化が進んでしまったので、日本は税による再配分はほとんどきいてないという現実があります。社会保障の年金なり高齢者医療の給付を通じて、アメリカよりは再配分によるジニ係数の改善効果はあります。それでも諸外国、EUから比べるとまだまだ不十分です。こういう問題をどのように改善するかというのがまさに課題になっていると思います。

非正規労働者は、雇用労働者の3分の1を超えており、しかも不安定、低賃金労働でその人たちの多くは厚生年金に加入できず国民年金の加入になっています。そのため国民年金の保険料が十分

に払い切れず、第1号被保険者の納付率が年々下がってきている。(シート6) 直近のところでは、保険料の納付率が6割を切っています。今、国民年金の保険料は毎月1万5,000円を負担をしていますが、それが払い切れない層が増えているということです。それから健康保険は、特に被用者保険に入らなければ、市町村が運営している地域の国民健康保険に入りますが、こちらのほうも非正規雇用労働者が増えたということで、保険料の滞納世帯がやはり増えている。加入世帯の2割以上が保険料を滞納している。

さらにこのグラフは、国民年金の第1号被保険者の職業別の加入実態です。(シート7) 第1号被保険者は、本来は自営業者、農家、家族従事者が入る制度ですが、実際はここにあるように常用雇用、短時間、パート労働者、そして無職者、この無職者中には学生が半分ぐらい、あとの半分は失業者です。失業者は10年も20年も失業しているわけではありません、たまたま失業している。そういう人たちが無職者という形で国民年金に入っていますので、いわば第1号被保険者の半分以上は雇用労働者で占められています。この人たちがきわめて賃金が低い不安定雇用ということもあり、保険料が払い切れないために、先ほどいった国民年金の納付率が6割を切るという実態になっている。

その中でも年代別に見ますと、特に若い人の国民年金の納付率がきわめて低いという現実があります。20歳代前後の納付率が直近のところでは5割を切っている。この人たちが今後5年、10年していくと無年金になってしまう。あるいは年金がもらえてもきわめて低い基礎年金しか受けられないという危険をはらんでいる。国民皆年金、皆保険制度が確立して50年を迎える今年状況の中で、国民皆年金、皆保険制度がまさに危機的な状況にあるのではないかという認識を持っています。

これを少しデフォルメして全体としてのイメージした図をよく使って説明しています。(シート8) 図の「雇用ネット」では、雇用労働市場における非正規が3分の1を超える。従来雇用労働者は「社会保険ネット」の被用者年金なり健康保険に加入していましたが、皆年金・皆保険制度が50年たってみると、フルタイムあるいは長期雇用の労働者が減って非正規労働者が増えたことで、この人たちが社会保険から排除されている。日本は皆年金、皆保険制度をとっていますので、その場合には地域保険の国民健康保険あるいは国民年金に加入することになるが、この人たちが低収入であるため、この地域保険の保険料も払い切れないということで、未加入、未納、無保険者の人たちが増大しているということです。

何か事故やけがをした場合、また病気になったときにどうするのか。そのための最後のセーフティネットが公的扶助である生活保護制度です。が、この生活保護受給者が戦後最大の204万人を超えているという状況です。自治体の財政も相当厳しくなっているため、自治体の窓口で相当厳しいチェックを受け、最後のセーフティネットからも排除されてしまう層が出てきていることも現実です。その人たちがどうしているか。いろいろな経緯はありますが、高齢者、心身に何らかの疾患を持っている人、あるいは外国人といった人たちが累犯を重ねて刑務所に入っているというのが今の日本の現実です。本来は社会的なセーフティネットで支援すべき人たちが、司法ネットと言われるような

刑務所に入っているという現実、これを解決することが今求められている課題と考えています。

日本の社会保障制度は各ライフサイクルに応じた制度としては整っています。(シート9) 特に子ども・子育て支援、若年層の就労支援などが手薄だということが今回の政府の社会保障と税の一体改革の中でも指摘されています。そのため全世帯を支援するような制度にどう改革するかということが課題だと思っています。

これは、連合が今年の6月2日に決定しました連合の社会保障と税の一体改革です。(シート10、11) 二つあります。連合の「新21世紀社会保障ビジョン」、それから「第3次税制改革基本大綱」を取りまとめました。その中のポイントを若干紹介させていただきます。ねらいは、積極的な社会保障政策と雇用政策の連携により、社会保障制度の維持、強化を図る。そのための安定財源を確保する。これを通じて、日本の社会を支える中間所得層を再生する。それによって経済社会の好循環を取り戻すというのが連合の一体改革のねらいです。(シート12) そのために、全世代支援型の社会保障制度に改革することを提起しているものです。(シート13) 税制のほうも、社会保障の財源を確保することも大きなことですが、やはり所得税を基幹税として再構築して、先ほどのジニ係数を改善していく。税を通じた再分配機能を強化することも含めて連合としては税制改革を提起しています。

今のような連合のビジョンなり税制大綱を通じて、最終的に中間層の再生をはかり、社会保険、税の「支え手」を増やしていく、そういうことが必要だと考えているところです。

その中で特に非正規労働者にかかわるセーフティネットの強化について、連合は三層構造による社会的なセーフティネットの構築を提起しています。(シート14、15)

第1層は、積極的な雇用政策として、就労支援、職業訓練などを行って、安定的な雇用を保持していく。そういう的確な雇用政策を行い、これとあわせて社会保険は雇用労働者については原則適用する。非正規労働者に対する社会保険、雇用保険の適用拡大を図っていくことを提起している。

そして第2のセーフティネット、これは日本では新しいセーフティネットと言われており、連合が2007年から提唱しているものです。雇用保険と生活保護の中間に位置づけ、雇用保険未加入者や長期失業者を対象に職業訓練等に参加をして、その間は生活保障をする、そういう新しい制度です。2011年の通常国会で民主党政権のもとで求職者支援制度という法律が成立して、今年(2011年)の10月からスタートしています。

そして最後のセーフティネットは、生活保護制度です。生活保障制度という形で、住宅扶助については、住宅補助制度として一定の低所得層に対しては広く支援をするため、生活保護から外だしをする。生活保護制度を見直すというイメージでの三層構造によるセーフティネットの構築を連合としては提唱しています。こういう考え方も今回の政府の一体改革の中には取り入れられていると理解しています。

社会保険の適用課題については後ほどまた議論したいと思いますので、割愛させていただきます。資料として皆さんにお配りしてありますが、最後に政府の一体改革のポイントについて3ページ

(シート23～25)ほど追加しました。

これは、今回の6月30日に政府与党で決定した社会保障・税一体改革成案の内容です。中身については詳しくは触れませんが、基本的な考え方としましては、三つの理念、五つの原則、目指すべき方向としてOECD先進国の水準である、中規模・高機能な社会保障制度を目指すという方向性をはっきりと打ち出しました。

その中で改革の最優先課題としては、何といっても次世代を担う子ども・子育て支援、そして若者の雇用対策を優先的に取り組むとされている。それから横断的な課題として、貧困・格差対策を進めるということで、重層的なセーフティネットの構築がうたわれています。具体的な項目としては、子ども・子育て、医療、介護、年金、そして就労促進が示されている。就労促進については後ほど梶本さんから少し触れていただきたいと思います。ここにあるような重層的なセーフティネットの内容が幾つか出されています。そして、第2のセーフティネットとして、先ほど指摘した連合の求職者支援制度の創設も含まれています。連合としては、今回の政府・与党の一体改革に対する全体的な評価としましては、政権交代後、初めて政府・与党として社会保障改革の理念と基本的な方向性を示したことについては高く評価をしています。

今後の課題としては、この財源確保を含めてどう実現していくか。そして今回は2015年までの改革ということですので、2015年から、2025年に向かって今後どのような改革を具体的に目指すのか。最低保障年金と所得比例年金の2階建てをどう具体化にするのか、課題としてはあると考えています。

少し時間が過ぎましたが、非正規労働者の増大によって、社会保障制度にどういう影響、課題が出てきているのかということと、それらの解決の方向についてポイントを絞ってお話をさせていただきました。ありがとうございました。

土田 ありがとうございました。それでは続きまして、梶本さんにプレゼンテーションをお願いしたいと思います。梶本さんは、先ほどもちょっと申し上げましたが、現在公共経営研究科の客員教授をなさっていますが、その前は『朝日新聞』の論説委員として主に社会保障・労働関係で『朝日』の社説を担ってきました。それでは、どうぞよろしくお願いします。

梶本 ご紹介にあずかりました梶本です。今、土田先生が言われたことを少し簡単に言いますと、私はもともと政治部の記者でした。そこで政治だけやっていたら流れに流されるままだ、制度を勉強しなければいけないと思ひまして、社会保障の勉強をあわせてやってきました。2008年に定年退職しましたが、高年齢者雇用安定法という法律がありまして、会社はすぐに首にできない。そこで、1週間のうち3日間働けという非正規雇用として再雇用されました。「仕事は何ですか」と聞きますと、先ほどご紹介がありましたように、早稲田大学に行って大学院で教えろと。わかりましたということで、この3年から4年くらい現代社会保障論を講義をしています。したがって、元新聞記者で、今はお客様の教授であるという立場です。そういう意味では勉強し



梶本章氏

ている内容は社会保障・雇用ですし、自分自身が非正規雇用の派遣社員のようなものですから、本日のテーマにぴったりだということで、土田先生は私に出てきて話せということになったのだろうと思います。

レジュメに沿ってお話をしますが（資料1）、大塚先生や小島さんから大体の概要は既にお話していただいていますので、まだ触れられていないところを重点に話をしていきたいと思います。

最初の図表をお願いします。（シート1）これは、『朝日新聞』に載ったイラストの図ですが、2008年のリーマンショックでどのようなことが見えたのかを示しています。今まで頭でわかっているけれどもなかなか見えなかったのですが、年越し派遣村が厚生労働省の前にできて、非正規労働者の方がみんな集まってきて、そして今こうなっているのかということが一目で見えるようになったということで、それをイラスト化したのがこれです。

まず一番上のほうです。正社員と非正社員、正規雇用と非正規雇用、雇用が二極化していることが非常によくわかったわけです。大事なことは、リーマンショックのような大きな経済危機が来ても、正社員は何とかもつ。しかし非正規の人は雇い止めとか派遣切りということで、雇用の調整弁として簡単に切られてしまうということがわかったわけです。これが1点目です。

それから2点目は、これは私の勉強してきたことに関係しますが、こういうときのためにこそ社会保障があると思っていたわけです。ところが、ここにあるように雇用保険、医療保険など、主としてドイツの制度を勉強して日本がつくってきた社会保険を中心としたセーフティネットが、非正規の人にはほとんど有効にきかない。このイラストのようにみんなずっと落ちこちて、最後のセーフティネットと言われる生活保護のところまで落ちてしまうことが見えてきました。もっと悪いことには、生活保護も有効に働かないわけです。福祉事務所の人は「あなたは働いたほうがいいのではないですか」とか、「親とか兄弟にちょっと面倒を見てもらったらどうですか」とか、いろいろと調べられて、最後のセーフティネットも簡単に受けられない。そうするとどうなるかというと、路上生活者になってしまう。こういう現実が2008年以降は、今までもあったのでしようが目に見える形でわかるようになりました。

次、をお願いします。（シート2）これは先ほど大塚先生も最初に示した図表ですが、我々が気がつかないうちに、というのもリーマンショックの前はいざなぎ景気を超えるといわれる「だらだら（かげろう）景気」とかいわれ、非正規の問題は余り見えなかった。しかし、実際には非正規で働く人が3分の1まで増えてきた。

この中で大事なことは、好きで非正規を（選ぶ人）、自分の人生観として余り一生懸命働きたくない、生活も仕事も大事という選択も当然あるけれども、家族もいて、自分が主たる生計の維持者であるということで、正規で働きたいのに働けないという不本意な非正規という人がこの中に入っているわけです。いろいろな学者が調べると、こういう人たちは非正規という働き方に精神的にもストレスを感じていると言われていますが、そういう問題がこの表にはあるということです。

次、をお願いします。（シート3）ここに出てきたことは、皆さんが触れられた1961年にできた日

本の皆年金、皆保険、つまり国民全員が医療保険に入り、年金保険に入ることですが、これが機能しなくなっているという話です。

1961年に皆年金、皆保険が実現し、日本に社会保障のネットワークが整備されたとき、どういう社会状況だったか思い浮かべてください。まず人口は増えていたわけです。人口増。それから経済はすごい成長をしていたわけです。経済成長。そして雇用は、ぜいたくを言えば自分の好きなところに行けない人もいましたが、基本的には正規雇用でみんな仕事を得ることができたわけです。皆保険、皆年金というのは、そういう社会基盤の上につくられた制度でした。ところが今を振り返ってみると、人口はどんどん減ってきているわけです。人口減少。それから経済は低成長、時にマイナス成長という時代になっている。それから雇用は3分の1が非正規となり、当時と社会基盤が全然変わってきたわけです。

そういう中でどのように社会保障のネットワークを再構築しなければいけないかということも、今我々に突きつけられている問題だと思います。雇用の問題と、社会保障の問題、この二つが今我々の課題となってあらわれているわけです。

税と社会保障の一体改革という形で民主党政権、菅政権下で、トータルな改革案が出されて、これから政府はこのプログラムに基づいてこれを法案化して、来年の国会で成立させていくという改革が始まるわけですが、この改革の一番の眼目は、やはり社会保障と税を一体で出したということです。社会保障の改革案だけではなくて、それに伴うであろう財源もきちんと税制改革という形で、消費税を今の5%と合わせて10%にしなければいけないということを組み込んで出したということが一番大きいと思います。雇用関係でいえば、これは高度成長時代にできた皆保険制度の穴埋め、つくり直したと思いますが、例えば医療保険と年金については、今まで非正規雇用で働いていた人が必ずしも十分適用されていなかったが、その適用をもっと拡大していこうということとなりました。

ちょっと嫌みを言えば、自民党と公明党の政権下でも、例えば厚生年金の適用拡大は政治課題になり、2004年の年金改革が終わった後、2007年にそういう法案が出されたわけです。(シート4) そのころ私は論説委員をしていましたので、この方向はいいけれども余りにも規模が小さい。10万か20万ぐらいしか対象者がいないということで、もっと対象を多くして、非正規がみんな厚生年金に入れるようにするべきだという論説を書いた記憶がありますが、そのときに民主党はこんなものは改革に値しないということで、年金の一元化法案というものをタテにこの法案に反対した。ところが今度は形を変えて民主党がこれを出してくれるということで、民主党も非常に回り道をしたがよく勉強していただいたと思っている訳です。

次の次をお願いします。(シート5) 雇用についても、先ほど言ったような非正規がふえてきたということをどうするのかということで、青いところ、現状の部分を見ていただくとわかりますが、雇用が不安定、経済的自立が困難、職業キャリアの形成が不十分と、いいことは何もないわけです。それでこれから何とかしようということですが、具体的な案はありません。ここに書かれてい

るのは、まず有期雇用で働く労働者について、年内にきちんとした雇用の安定を図るための改善策を出す。それを受けて、非正規の働き方をどうするのか、総合的ビジョンをつくるということで、これからちゃんとやりますという案ですが、そういうことができて、ここに書かれているように、ディーセントワーク、働きがいのある人間らしい雇用を実現していこうと、そのような案が社会保障と税の一体改革の中で出されました。当然のことというか、遅過ぎたくらいだと私には思えるわけですが、やっとこのレベルまで来たということです。

問題は社会保障と税の一体改革、とりわけ増税ということは、これから2年以内には衆議院の解散・総選挙、下手をすれば参議院選とのダブル選挙という大きな政治決戦の季節を迎える中で、本当に民主党の議員の方が増税をきちんとやっていけるのかどうか。そこが私の非常に危惧するところですが、大塚先生には本当に頑張っていただきたいと心から思います。

そういった大きな課題もありますが、私にしてみればやや遅過ぎた感じがあるけれども、これからディーセントワーク、働きがいのある人間らしい雇用、雇用をつくっていくということが、ようやくテーマとなってきた。そこで、私も社会保障を勉強する者として、今の状態をどうしたらいいのかと考え、私なりに雇用のあり方をどうやったらいいかというチャート図を書いてみました。(シート6)

大体の話は大きなチャートの中に入っています。柱としては、これから何をしなければいけないかということ、雇用のセーフティネットを強化する、ワークライフバランスを推進する、それから均等待遇、同一労働・同一賃金。働き方のあり様にかかわらず、正規・非正規を問わず、同じ仕事をしたら同じ賃金がもらえるという仕組みをつくったほうがいいのではないかと思います。このようなことをこれから進めていかなければいけないだろうと考えました。例えば雇用のセーフティネットの一番下の欄には社会保障の適用拡大がありますが、そういうことが今度本格的に取り上げられるということです。

さらに挙げれば切りがありません。非正規雇用の正社員化、あるいは正社員はもっと多様な働き方ができるようにするなどいろいろな案がありますが、総合ビジョンですからこういうものをトータルに出してくれればと期待しているわけです。

こうした中で、私がこれからの雇用改革の中で一番キーになると思ったのは、同一労働、同一賃金です。それはどういうことかということ、次をお願いします。(シート7)

賃金格差がこれだけ違うわけです。上の一番赤いところが正社員、下のほうの横に寝ているところが派遣労働者であり短時間労働者です。正社員が高度な仕事をしているのであればそれは納得がいくけれども、かなりの部分は同じ仕事をしているとすれば、非正規で働く人は納得できないのではないかと、それこそストレスがたまると思います。ですから、これを少しでも是正できないかということが、これから課題だと思います。

次をお願いします。(シート8)そして働き方も、時間に追われて働く正社員と非常に生活が不安定な非正規という形を改めて、新しいタイプの働き方をつくっていったら、ワークライフバランス

と均等待遇を組み合わせれば、このような新しい働くシステムができるのではないかと考えています。

しかし、先ほど土田さんも冒頭言われましたが、本当にこういうことができるのかと言われると、私もじくじたるものがあります。というのは、今はデフレ経済下で、企業もぎりぎりの経営をしています。そして、特に物づくりの企業はできれば労賃の安い東南アジア、海外で仕事をしようとどんどん進出しています。残っているのは本社と実験工場だけになっているわけです。そういう中で正規と非正規を同じ待遇にしろという、例えば正規のほうに合わせた場合、企業はもちこたえられないのではないかと。あるいは正規の人に非正規なりの賃金にしろという、正規の組合員たちはみんな怒り出して、それこそ連合にいた小島さんたちを突き上げるのではないかと。均等待遇にはこういう非常に難しい問題があると思います。

現に私も提言めいた文章を書きまして、私の同僚で、今組合と賃金の交渉をしている経営幹部になった友人にどうだと聞いたら、「おまえは何を言っているんや」と言われました。朝日新聞で持っている賃金原資は一定で、これを増やすことはもうできないと言います。だから「もし非正規を上げるのであれば、おまえらの給料を下げないと、できやしない。それでいいのか」と言われました。もちろん私はいいと言いました。なぜなら私はもう非正規ですから。しかし、ほとんどの正社員はだめだと思います。そういう中で均等待遇が本当にできるのか。私も難しいことを提言しても意味がないのかなと思っていましたが、こういう記事を見つけました。

詳しくは読んでください。広島電鉄という広島のバスや市電の会社での2009年の労使交渉の結果です。2001年から運転手さんや車掌さんはみんな契約社員にっていて、賃金が上がらない、先ほどの賃金カーブでいうとずっと寝たままにしていた。正社員は上がっていくけれども、そうでない人は寝たままになっている。それで賃金を全部正社員と同じ賃金体系にしろということを組合のほうから申し出て、3年間労使交渉をしました。もちろん組合のほうも年配の住宅ローンを抱えたり、受験生を抱えている正規社員の組合員を説得して、結局妥結して、全社員を正規社員にした。それで、一部の高い給料をもらっていた正社員は賃金を実質的に引き下げになることも組合がのんだということです。そういうことが新聞記事に(載りました)。この記事は残念ながら大阪の『朝日新聞』の一面トップになりましたが、東京のほうでは載らなかったのも、私はこれに気づくのがおくれたわけですが、そういう記事を見つけまして、これはやれないことはないと確信しました。

最後、時間が来ましたのでこれでまとめに入ります。正社員あるいは非正社員の二極化を組合も経営者ももっと考え直して、命令があれば地球の果てまで行くという正社員がいても構いませんが、しかし、おれは引っ越しもなく地域で安定した生活をしたいという人たちも受け入れられるような雇用の仕組みを、つまり、多様な働き方が可能となる仕組みをこれからつくっていかなくてはいけないのではないのではないのか。

それからもう一つは、高度成長はもう終わったわけですから、価値観は、「乏しきを憂えず、等しからざるを憂える」に切り変えていかざるを得ない。お金がいっぱいない、乏しいということを

憂えるのではなくて、みんなと違う、あいつがよくてこっちが低いという先ほどの賃金カーブ差のような話の方こそ憂えなくてはいけない。そういう方向に持っていく。では、おまえは給料が少ないからどうするのかといわれれば、共働きモデルの推進です。お父さんが一生懸命徹夜して働いて、お母さんが専業主婦で家の面倒を見るという高度成長のときにつくられたモデルはもう成り立たない。恐らくお父さんもお母さんも働いて今までの生活レベルを維持していく、そういう時代になっているのでしょう。ならば働き方もそういう形に変えていかないと、生活は安定したものにならないし、やはりそういう方向におのずからなっていくのではないかというのが、私の見立てであります。以上です。ありがとうございました。

土田 どうもありがとうございました。幾つか議論の種が出てきた感じがします。

それでは、プレゼンテーションの最後に松本さんからお話をいただきたいと思います。松本さんは9月に北海道大学に移られたばかりですが、その前は厚生労働省の国立社会保障・人口問題研究所の研究主幹をされていました。その前は一橋大学で教授をやっておられましたが、現在のドイツの社会保障に関しては最も詳しい研究者だと私は思っています。それではどうぞお願いします。

松本 皆さん、こんにちは。北海道大学の松本です。私は日本とドイツの間を中心とする社会保障の国際比較研究を専門にしています。本日は、非正規労働者の社会保障について、日独比較の視点からお話をさせていただこうと思います。(シート1)内容的には複雑な部分が含まれていますので、理解しやすくするために単純化してお話しします。そのために少し正確性を欠くところがあるかもしれませんが、ご理解いただきたいと思います。

今日お話しする内容です。(シート2)最初に、社会保障、特に年金、医療保険を取り上げて、その適用について日本とドイツを比較してみたいと思います。2点目に、非正規労働者に関連して、被用者の保険加入義務について日本とドイツの比較の視点から考えてみたいと思います。3点目に、日本における改革案、4点目に、ドイツにおける改革について触れ、最後に両国の比較の視点からまとめてみたいと思います。

最初に日本の年金制度です。(シート3)日本の場合には、すべての人を対象にする国民年金が1階部分としてあり、2階部分として被用者を対象とする所得比例の制度である厚生年金があります。被用者は厚生年金と国民年金の両方に加入しています。

次に医療保険です。(シート4)75歳までの人を見えますと、被用者とその被扶養者が健康保険に、そのほかの人が国民健康保険に加入し、すべての国民がいずれかの制度でカバーされています。国民健康保険の加入者には、自営業者、年金生活者、そして非正規労働者などが含まれています。ただし非正規労働者の中でも、例えば被用者の配偶者で所得が一定以下の人については、健康保険の被扶養者として加入しています。

次に、ドイツの年金保険です。(シート5)日本のような1階部分の制度はなく、所得比例の年金制度で貫徹しています。主な対象者は被用者ですが、そのほかに自営業者でも、例えば手工業者や芸術家が強制加入となっています。



松本勝明氏

それから失業手当の受給者、家庭で子供の養育をしている人あるいは要介護者の介護をしている人たちも加入しています。

次に医療保険です。(シート6) 被保険者の中心となっているのは被用者ですけれども、そのほかに、年金受給者が強制加入となっています。それから失業手当の受給者などです。このほかに日本の健康保険でいう被扶養者に対応するものとして、家族被保険者があります。家族被保険者は被保険者の配偶者又は子で、月収が365ユーロ(約3万7,000円)までの方が対象になっています。被保険者の親は含まれていませんので、高齢者の場合には、被扶養者としてではなく、年金受給者として加入することになります。

ドイツの場合には、すべての国民が公的医療保険でカバーされているというわけではありません。実態としては、国民の90%ぐらいが公的医療保険でカバーされていて、残りの10%は民間保険でカバーされています。

さらに、被用者の保険加入義務について見ていきたいと思います。日本の場合には被用者は厚生年金、健康保険に加入しています。厚生年金及び健康保険の被保険者は適用事業所に使用される者です。(シート7) ただし、労働時間や日数が通常の就労者の4分の3に満たない場合には、被保険者になりません。つまり被用者の中でも主として正規雇用の者を念頭に置いた仕組みになっています。

次にドイツの場合です。(シート8) ドイツの場合も「労働報酬を得て就労している者」(被用者)が対象になっています。ただし、僅少労働に該当する場合には加入義務が免除されています。つまり、わずかな労働しかしていない場合には加入義務が免除されています。

なぜそうなっているかという、わずかな労働の場合は通常その労働で得られる収入だけでは生活できないわけで、家族による扶養など僅少労働以外の経済的な基盤が存在しているからです。したがって、例えば、家族被保険者として医療保険が適用されるということなどが想定されているわけです。

僅少労働には大きく分けて二つのタイプのものがあり、一つ目が継続的な僅少労働です。(シート9) 労働報酬が月400ユーロを超えない労働がこれに該当します。一人の人が複数の僅少労働を行う場合には、労働報酬を合計してこれに該当するか否かを判断することになっています。それから、短期的な僅少労働は、1暦年で2カ月あるいは50労働日までの労働のことを言います。

以上がドイツと日本での現状の適用関係を整理したものです。

次に、日本における改革案です。(シート10) これは、2007年に提出されて廃案になった法案による基準です。現在の「社会保障と税の一体改革」の中での議論は、先ほど大塚先生、梶本先生からご紹介がありましたので、ここでは割愛させていただきます。

一方、ドイツにおける改革です。(シート11) ドイツにおける改革の目的はこの4点です。

一つは、社会保険財政の安定を確保するということです。これは、非正規労働が増えて僅少労働が増えていきますと、社会保険料を負担する人が減少し、社会保険の財政的安定が損なわれる可能

性があります。このため社会保険財政の安定を確保することが改革の目的になります。もう一つは、年金給付を改善することです。僅少労働を行う人は社会保険の適用を受けませんので、その間、年金保険料を払うこともありません。これは将来的に見ると、年金の給付をそれだけ引き下げる、あるいは場合によってはなくなってしまう、そういう効果があります。それに対応して被保険者の年金給付を改善することが二つ目の目的になっています。それから三つ目は、僅少労働の拡大を抑制すること。四つ目が、社会保険の適用を逃れて雇用するような、ヤミ労働を防止することです。

これまでやってきたことは、まず僅少労働の基準の改正です。1999年と2003年の2度にわたって基準の改正をしています。(シート12)しかし、日本での議論のようにこの基準を大幅に引き下げることが行われたわけではありません。

僅少労働を行う者は、社会保険の適用対象にならないわけですが、それにもかかわらず僅少労働を行う者を雇用する事業主に社会保険料の負担義務が課されました。(シート13) 保険料率は年金保険では15%、医療保険では13%で事業主が単独で負担することになりました。そして年金保険の場合は、この15%の保険料が僅少労働を行う人の将来の年金給付をそれだけ増加させるという効果を持ちます。

さらに、僅少労働を行う被用者自身も、事業主の負担する保険料にプラスして保険料を払うことが可能になっています。(シート14) 例えば労働報酬が400ユーロとすると、通常の保険料率の19.9%から15%を引いた4.5%相当分(19.60ユーロ)を自分で上乗せして払うことが可能です。これにより、自分の将来の年金給付をさらに増やすことができます。

僅少労働以外にも「被用者に類似した自営業者」を年金保険の加入対象にするという改正も行われました。(シート15)

それまでも一定の業種の自営業者には年金保険への加入義務が課されていました。この改正により、保険加入義務のある被用者を雇用せず、かつ、一人の依頼主のために活動しているような、「被用者に類似した自営業者」についてはその業種にかかわらず年金保険への加入義務が課されました。

このほかに、ドイツの改革では、逓増ゾーンと呼ばれるものが導入されました。(シート16) これは労働報酬が月額400ユーロ1セントから800ユーロまでの人を対象としています。

この人たちについては、労働報酬が月額400ユーロを超えていますから僅少労働には該当せず、社会保険への加入義務があります。しかし、逓増ゾーンを導入することにより、保険料の被保険者負担分を軽減しています。僅少労働の場合には被保険者負担はゼロです。ところが仮に逓増ゾーンがないとすれば、労働報酬が401ユーロになることにより、報酬の20%近くを社会保険料として被保険者が負担しなければならなくなります。このように被保険者負担が急増することを回避するために、労働報酬400～800ユーロの間に逓増ゾーンを設けています。

算定式はこのようになっています。(シート17、18) 例えば本来の労働報酬月額が600ユーロでも、この式に入れて計算すると548.70ユーロになります。保険料の本人負担分は労働報酬600ユーロではなくて548.70ユーロとして計算されます。逓増ゾーンがなければ被保険者負担分は123.75ユーロ

になりますが（一番下の行）、通増ゾーンによって、103.05ユーロに抑えられます。被保険者の負担額を保険料率に換算すると、労働報酬が400.01ユーロの場合に9%ぐらいですが、その後、徐々に上昇し、労働報酬が800ユーロになったときには20%になるということです。

最後にまとめとして3点申し上げます。（シート20）

一つは、日本の健康保険、厚生年金、あるいはドイツの公的な医療保険、年金保険のように、就労関係を基礎として適用される社会保険制度は、就労関係が変化していけば当然それへの対応が必要になってくるということです。逆に言うと、そういう対応をしなければ、このような社会保険制度は適切な保障の機能を維持し得ないと思います。

2点目としまして、ドイツでは10年以上前から適用基準を下げることにとどまらず、さまざまな取り組みが実行されてきていることです。

だからといってドイツの制度をそのまま日本に持ち込めるわけではありません、日本の場合には国民皆保険、国民皆年金となっていて、被用者以外も公的な年金制度や医療保険でカバーされる仕組みになっています。そういう制度の違いを踏まえて日本での取り組みを考えていかなければならないということを申し上げて、私の報告を終わりたいと思います。ありがとうございました。

土田 どうもありがとうございました。これで最初の基調報告の2人と、それから3人のパネリストからのプレゼンテーションを終わりにします。

（休憩）

土田 それでは、時間になりましたので再開したいと思います。

この休憩時間の間に皆様から質問をいただいています。それを適宜拾いながら議論を進めていきたいと思っています。

まず最初は、この方は商学部4年ということで名前を書いておりませんが、その方から基本的な質問をいただいています。「非正規労働というのは、現代経済の中で不可欠な存在意義があると思われる。そうした中で非正規労働者のメリットを生かしながら待遇改善を図ることは本当に可能であろうか。経営計画の抜本的改革が必要であり、それは難しいのではないだろうか」という質問をいただいています。

これは先ほど私が言いましたように、非正規雇用を正規雇用にかえていくことは理想としては言えるけれども、現実ではなかなか難しいということを踏まえている認識だと思いますが、やはり非正規労働者は非正規労働者なりの存在意義が現代社会の中にはビルト・インされている。そうした場合、その待遇改善は果たしてどのような形で可能であろうかということだろうと思います。

これについては、最初に大塚さんのほうからよろしくお願いします。

大塚 基調スピーチのときに申しましたように、全員が常用雇用、正規雇用で働くという極端な想定から、雇用、所得はそれぞれの能力に完全に応じて対応するという反対側の極端な想定、その中間領域に多分現実の社会は存在しますので、そういう意味では非正規労働は存在意義の有無というよりも、必然的にそういう就労形態を選ぶ方もいるし、また雇用する側もそういう就労形態を選

好する人たちがいる。そのときに存在意義というよりも、非正規雇用のメリットとデメリットは何かということを雇用側と非雇用側に分けてきちんと整理をする。できるだけ雇用側にとっても非雇用側にとってもメリットを生かしつつ、それぞれのデメリットを是正していく、そういうことだと思います。

そうすると、そのメリットを生かしながら待遇改善を図ることは可能かということですが、今日は時間も限られていますのでデフォルメしますが、答えは二つだと思います。

一つは、先ほどもどなたかのスピーチの中で出ましたが、正規雇用の皆さんの所得の調整も含めた、いわばワークシェアリング的な調整をしていく道で、それによって非正規の方の待遇改善を図る。もう一つは、企業の収益率を高める。これはどうも人件費イコールコストというとらえ方で、他の収益率が低いために人件費のところで調整するという流れの中で、特に2000年代の非正規雇用問題が扱われていますが、日本全体の企業の収益率は他国に比べて、さまざまな間接コストが高いために相対的に非常に低いのです。そこを是正して企業の収益率を高めることで、非正規雇用の皆さんの今の低い賃金状況を改善する。ざっくり言うとその2通りかなと思っています。

土田 どうもありがとうございました。これに関連して、アイルリッヒさんに質問が来ています。カジカワさんからの質問です。日本の非正規雇用の増大は不況の中で増えてきたということを前提としている質問だと思いますが、「ドイツでは経済の大幅な変動にもかかわらず失業率が増加しなかったということは、非正規雇用の増加なり存在と関係があるのか」。最初にアイルリッヒさんが失業率の話をされて、その後、非正規雇用の話をされましたが、その間の関係を質問されていると思います。言葉を加えて言いますと、「非正規雇用の増加なり、その存在が、経済の大幅な変動にもかかわらず失業率が増加しなかったことと何か関係があるのでしょうか。関係があるとすれば、非正規雇用を制限しつつ雇用を拡大するためにどのようなことが考えられるのか」という質問です。どうぞ。

アイルリッヒ それはノーだと思います。それは相互の間に関係はないと思います。

チャートの一つの中で指摘をしましたけれども、派遣労働の状況がどのように推移したか、非常に急増しているのがわかると思います。(シート7：アイルリッヒ)これは金融経済危機のところまで急速に上昇しましたが、リーマンショックの後に激減しました。つまり派遣労働者が真っ先に首を切られたのです。ですからリーマンショックの最大の犠牲者だったわけです。ドイツの景気が比較的早く回復した後に、派遣労働の数がまた増えています。ですから、派遣労働があることが関係しているわけではありません。

ドイツが労働政策の分野でうまくいった理由は、短時間労働制のモデルだと思います。これについても私の話の中で述べておきましたが、労働組合と経営者側が話し合いの上でこのような短時間労働制を導入し、大量解雇を避けようとしたわけです。その結果として労働時間は減りましたが、



大塚耕平氏



クラウス・アイルリッヒ氏

労働時間が減ったほどは所得は減らなかったということで、収入はほぼ9割台で維持することができました。

ただ、この短時間労働制を導入する際に企業経営者側に対しては、連邦雇用庁側、つまり政府サイドから補助金があったのでそれが可能になって、したがってそのような対策により企業が有能な社員を保持できたという大変よい効果もありました。もし解雇をしていたとすれば、景気が回復した後には新たにまた有能な社員を雇用する必要がありましたが、それも避けることができたというのは、短時間労働制並びにそれに対する補助金だったと思います。

土田 どうもありがとうございました。そういう意味でドイツは非常に理性的といえますか、適切な対応策をとったと言えますが、日本でもやはりこういう不況の際には雇用調整金というものを使いながら雇用の安定を図ってきているわけですが、それについて梶本さんはドイツとの比較の上でどのようにお考えでしょうか。

梶本 今のお話を聞いていましたら、日本にも雇調金（雇用調整助成金）と我々が言っている制度がありまして、企業に対して税を投入して、雇用をきちんと維持し、社員を抱えるようにという仕組みがあり、これでかなりの企業はもちこたえた。ドイツのほうも公的な資金が入っているということで、同じような仕組みがあるのかなと思いました。ただ、雇調金は、例えば本来は企業として社会的な役割がなくなっている企業にも、公的な資金を入れることによって支えるというデメリットも指摘されていますが、リーマンショックのときなどは雇用調整助成金をすごく増やすことで企業の安定を図った。これはかなり日本的なやり方かもしれませんが、一つの方法であろうと思います。

土田 そういう雇用の安定を図るということと、ドイツでは非正規雇用の増減とは関係ないというお話でしたが、日本の場合はどのように考えられていますか。

梶本 日本の場合は非正規とかいう問題ではなくて、それも多分入ると思いますが、リーマンショックの後、企業が自分の経営が成り立たなくなっていて、雇用を切っていかなければいけないというときに雇調金が入ってもちこたえるということが、制度的には相当広く行われたということだと思います。

土田 それについて、労働組合の対応としてはどのように考えられていますか。小島さんにお聞きします。

小島 もともと雇用調整助成金というのは、大きな産業転換があった場合にいきなり失業ということではなくて、一定期間その企業あるいはその産業がその雇用を維持するために補助金を出という制度です。その補助金は、今でいうと雇用保険二事業という事業主が負担をしている保険料を使って、特定の産業なり企業に雇用維持のために補助金を出すという仕組みでした。それが特定産業というよりは、経済の低迷で個別企業の収益が急激に悪化して、どうしても雇用調整をせざるを得ないという場合にも適用するということに変わってきた。まさにリーマンショックのときには雇調金は大きな役割を果たした。今回の大震災において、この雇調金制度は、被災地だけではなくて全国

に今回の災害の影響で収益が落ちたという企業がありますので、そういうところも適用された。雇用を確保するために雇調金の対象を拡充されたが、労働組合の立場からも、一定期間助成金で雇用を維持することが必要だと思っています。

日本の場合、リーマンショックのときは戦後最悪の失業率5.5%になりましたが、それでも、海外と比べるときわめて低い失業率を維持しているというのは、一つには日本の雇用調整助成金が効果を発揮しているということだと思います。労働組合としても必要なときはそれを積極的に活用するということに主張しています。

土田 ありがとうございます。ちょっと整理しますと、ドイツの場合は、先ほどアイルリッヒさんが言われたように、短時間就労という形でリーマンショック以降の不況に対する失業の拡大を抑えてきた。日本の場合は雇用調整金という形で対応してきたという点では同じですが、ただ短時間就労ということではなくて、解雇を防止するといいますか、そういう形で例えば100人解雇するところを50人にして、そして雇用調整金でそこを支えるという役割だったと思います。ですから、カジカワさんが質問されたことと、非正規雇用の拡大は直接的には関係ないというアイルリッヒさんの答えも、やはり日本においてもある程度妥当していると言っているかと思っています。

それに関して、次の問題に移っていききたいのですが、先ほど2人のほうから、あるいは大塚さんも話をされましたが、ディーセントワークという話が出てきています。そのディーセントワークというのがこの数年、労働を考える場合の非常にキーワードになってきていますが、非正規雇用におけるディーセントワークとは一体どういうものかということは、やはり考えていくのに値する問題だと私は思っています。つまり非正規雇用の場合、ディーセントワークと言えるかどうかということを一応検討してみたいと思います。

これについて、また大塚さん、いかがでしょうか。

大塚 非正規雇用についてディーセントワークと言えるかという先生のご質問ですが、これは正規雇用もディーセントワークと言えるかという問いかけでもあります。だから、働きがいのある、尊厳を感じられる労働とは何かということですが、これはもちろん二つの側面があります。一つは賃金も含めた労働環境。同一労働、同一賃金も含めて、非常に納得のできる扱いがされているかという側面です。もう一つは、人間学の世界です。デシ（エドワード・L・デシ）という学者の名前は人間学をやっていらっしゃる方のご存じだと思いますが、人は何のために働くのかというのは、人間学の世界では一つの定説ができていまして、それはやりがいがあるから働く。つまり内発的動機によって働くということです。だから正規であれ非正規であれ、やりがいを感ぜられる状況は何かということがもう一つの側面です。だから、非正規の方に限っていえば、本人の創意工夫とか職場におけるコミュニケーションなどは一切期待しない、本当に単なるマンパワーとしてという雇用のされ方をすると、やはりそれはディーセントワークとは言えないと思います。したがって、そこは雇用する側、企業側の労働に対する認識の問題と深くかかわっていると思います。

土田 どうもありがとうございます。この問題についてどなたかご意見はございますか。発言が

ありましたら、どうぞ。アイルリッヒさん、どうぞ。

アイルリッヒ 私の考えでは、ディーセントワークにいい例があると思います。つまりこれは正規雇用であっても、また非正規雇用であっても、どちらも質的によい労働、ディーセントワークの例はあると思います。もし被用者がパートで働きたいと考えたとすれば、つまり月曜から金曜まで、8時から5時までは仕事をしたくない、自分、子供、家族のための時間も欲しい、あるいは週20時間しか働きたくないと考えた場合、その労働が他の正規の方と同じ労働条件で行われるのであれば、つまり同一労働の同一賃金、また休暇規定、社会保障の保護についても同じような扱いであるとするれば、これはディーセントワークとっていいと思います。

ただ、ドイツの社会政策で語られていることは、非典型雇用は長期的に労働市場での柔軟性を保持するために必要であると言われています。ただ、このような非典型雇用という形態を悪用することを避けなければいけない。特にこういった悪用は有期労働契約によく見られます。つまり1年、2年と次々に契約を更新する形で、長期的な展望が全くない雇用契約を結んでいくのは、受け入れることのできない悪用だと思います。

それから派遣労働でも悪用が見られます。ドイツで非常に有名になった例です。シュレッカーという、かなり安売りをしているドラッグストアのチェーンですが、この企業は、企業が発足して以来と言っていると思いますが、社員の労働条件は賃金も休暇についても本当に一番低いところがありました。さらにこの企業は派遣の制度を悪用して、正規の社員を解雇し、会社自身が派遣会社をつくり、もちろん別の名前ですが、シュレッカーを解雇された社員に、同じ会社に属する派遣会社からもともと悪かった労働条件のさらにもっと悪い条件で、派遣で働かないかと誘いかけました。こういった悪用は避けなければいけないと思います。

土田 どうもありがとうございました。派遣に限りませんが、非正規労働を考えていく場合に先ほど梶本さんのほうから話に関連して、質問が梶本さんと松本さんに寄せられています。「非正規雇用者の中では社会保険の適用拡大というけれども、生活費を稼ぐのに精いっぱい、保険金を支払う余裕がない、あるいは払いたくない人たちがいると思います。それで事業主負担も増加するので、企業側には雇用のインセンティブがそがれてしまうことになると思います。問題の根本は適用拡大では解決しないと思いますが、いかがでしょうか。労働者の負担が増えず、かつ事業者の負担も増大しないような案は果たしてあるのだろうか」という質問です。梶本さん、どうぞ。

梶本 まず経営者の側からいうと、雇用をした人が社会保険の事業主負担分を払いたくないというのは、論外の話だと思います。それはやはり人を雇うという行為に伴う義務のようなものですし、それからその費用は事業主が別にポケットマネーで払うのではなくて、それは一つの経費として商品に上乗せして、それを含めて製品に転嫁していけば回収できる話で、消費者は働く人の社会保険の分まで安くしろということは決して求めていないのではないかと思います。今の話は事業主にそういうインセンティブがないのではないかという話に対する一つの答えです。

それから社会保険の場合、医療にしても年金にしても労使折半ですから、今度は本人負担の部分

についてです。これはかなり大きな問題ですが、皆保険、皆年金という仕組みをとっている以上、日本の場合はみんなとにかく社会保険を払いましょう、参加してくださいという仕組みにしているわけです。ですから、それが余りにも収入が少なく、とてもではないが払えない人もいるということは十分想定されているわけです。したがって、年金の場合も、例えば収入がすごく少ない場合には全額免除、あるいは2分の1免除など他段階で保険料を免除していく仕組みもできているわけです。ですから、苦しい場合にはちゃんと届け出れば、収入を見た上で保険料をゼロから2分の1、4分の3という形で低くすることもできるという仕組みになっていますので、それを受けたほうがいいのではないかと、それが社会保険を通じて社会に参加していくという仕組みではないかなと思います。

土田 今の梶本さんの話で僕自身がちょっと面白く思ったのは、国民年金の場合は多段階負担がありますが、被用者保険の場合はないですね。

梶本 被用者保険というと、医療保険ですね。医療保険の被用者保険の場合、例えば健康保険組合に入っている人は事業主で天引きしていますから、生活費が苦しくてという議論以前に天引きされているので、給料が少ないかもしれないけれども、その給料は既に天引きされた後なので議論が違うかなと（思います）。自営業者、その他の国民健康保険（国保）の場合にはそういう問題が起きるけれども、これは個々の市町村、自治体が所得状況をかなり把握しているので、それに応じて自治体としてのいろいろな方針、政策を出していると承知しています。

土田 松本さん、いかがでしょうか。

松本 日本のことについて、今梶本先生から回答がありましたが、一つだけ補うとすれば、社会保険において保険料を負担するということは、一方でそれによって医療が必要になったとき、あるいは年をとったときに必要な給付が受けられるという面があるわけですから、その両面を見て考えていかないといけないのではないかと思います。

それから、もう一つドイツの話について言いますと、これは私の話の中でも触れましたが、要するに適用拡大をし、社会保険の対象にならない人の範囲を小さくするわけではなくて、むしろ対象にならない人たちへの対応を進めてきているのです。

土田 今の問題に関連してやはり同じような質問が来ています。それは最初に挙げた商学部4年生の名前を書いていない方ですが、「非正規労働者への被用者保険適用に対して事業主の反対が強いけれども、それをどのように克服していくのか」という質問が大塚さんあてに来ていますが、これはいかがでしょうか。これは政治課題としてかなり大きいと思います。

大塚 そうですね。これが一番大きな問題で、今後拡大適用するに当たって、その反対論をどう抑えるかということが将来にわたっての問題であるのみならず、ご承知のとおり、年金にしろ医療にしろ、これまで実は事業主負担分を払っていなかったというところに、消えた年金問題などの原因のひとつがあるわけです。だから、反対論をどう抑えるかというよりも、これはルールですから、ルールとして決めた以上は、それをどのようによりパーフェクトに守っていただく仕組みをつくる

かということのほうにウエイトをかけなければならないと、個人的には思っています。

どういう意味かという、反対論が強いのでそれをどのようにして抑えるかというのは、要はほかの部分でどのような見返りを与えるかという話です。したがって、法人税を下げるのかとか、そういう議論にどうしてもいってしまいます。しかし、反対論があったとしても、そういう枠組みでやらせていただくと決める以上は、今言ったように過去においても多くの抜け駆けとルール違反をやっていた状況を看過しないための仕組みをどうつくるかということのほうが、より重要であり本質的ではないかと個人的には思っています。

土田 小島さん、どうぞ。

小島 社会保険の適用を拡大する問題については、厚労省の社会保障審議会の中に、「短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会」というものが設置されています。私はそのメンバーでもあります。昨日の部会ではフード関連の事業主と、それに対する労働組合の意見が出されました。先ほどご質問があったように、事業主負担がふえて大変だ、経営が難しくなるということを言われていますが、果たしてそうなのかどうか。一気に今回示されたような400万人ぐらいを適用拡大するとそうなるかもしれませんが、中長期的に見た場合、事業主負担は様々な形で吸収・緩和されるということがあります。

私のレジュメのシート19を見ていただきますと、そこに事業主負担の性格、だれが最終的に負担をするかということについての論点として、考え方が幾つか示されています。

社会保険料の事業主負担は企業にとっては必要経費ですので、当然税金を納めていれば税金から控除されます。残った分をどうするかということですが、それについてはまずは賃金など総人件費の中で調整されるという考え方です。これは実際に福利厚生費の中で、法定福利厚生費が上れば、法定外、社宅とかそういう分の比率が下がってきているという原実があります。あるいは価格、製品サービス料に転嫁される、あるいは従業員が社会保険適用になって、愛社精神が高まって、生産性が向上しその中で吸収されることもあります。そういう形で中長期的には吸収・緩和されますので、単に事業主負担が大変だという話ではないと思います。

それと、企業が負担しているのは社会保険料だけではなく、今大塚先生が指摘されたように法人税もあります。これについては私の資料のシート23に、法人税の負担と企業の社会保険料の負担が、GDPに対して各国がどのくらいの負担比率かという表を載せています。表の下から3番目のところが事業主負担です。諸外国を見ますと、スウェーデン、フランス、ドイツの社会保険料の事業主負担分は、日本から比べると倍以上という実態になっています。その分、法人税負担が低いということはあるのですが、この両方あわせて考えるということです。中長期的には国際競争力を考えると、やはり法人税のほうは少し軽減していくことが必要ではないかと思いますが、そこで働いている人に対しての社会保険については、しっかりと負担をしていく責務があると私は考えています。

土田 どうもありがとうございました。事業主負担というのは、先ほどお話がありましたが、ドイツでは僅少労働者に対して、僅少労働者自身は保険料負担は全くない。しかしながら、僅少労働

者を雇う事業主に対しては、保険料を含む税金20%が加わりまして30%負担という高い負担がかかっていくわけですが、これに対して事業主側の反対はなかったのでしょうか。松本さん、いかがでしょうか。

松本 1999年に最初の改革をして、基準を若干改正しました。1999年の後に今度は2003年にもう一度改正をしています。たった4年で改正をしたわけですが、その背景として所管である連邦労働社会省が出している文書を見ますと、新聞、広告、印刷業、ホテル、レストラン業などから最初の改革に対して激しい批判があり、それからもう一つは、いわゆるハルツ委員会の報告などが出まして、そういう状況を勘案して2003年の第2段の改革に入ったという記述もありますので、やはり実際に負担する側からいろいろな意見があったのではないかと推測しています。

土田 それではアイルリッヒさんにお聞きしたいのですが、実際は僅少労働者の数が増えているわけですから、事業主負担があってもまだメリットがあると考えていいのかどうかということも含めて、僅少労働者に対する事業主負担についてお話をお聞きしたいと思います。

アイルリッヒ 雇う側は当然日本と変わらない反応をすると思います。どの企業であれ、積極的に費用を払いたいということはないでしょうし、負担が増えることを歓迎する企業はないと思います。それはドイツでも日本でも同じでしょう。

ただ、松本先生も言われたように、僅少労働、ミニジョブに関してドイツの事業主が払うのは一定金額です。ですから全体として見ると、ざっとした計算になりますが、企業にとって僅少労働者を雇用すること、ミニジョブを入れることは、逆にフレキシブルにこうした人たちを投入できるということです。この僅少労働の人たちの収入は、通常の正規雇用の人たちよりもパーセンテージでもずっと低いわけですから、結果的には企業にとって決して損にはならなかったわけです。

先ほどの資料の数字を思い出していただきたいのですが、僅少労働者の数は550万から730万にふえました。(シート5：アイルリッヒ) ドイツには社会保険の対象になる仕事をしつつ、さらにミニジョブもやっている人たちもいます。ですが、500万人ぐらいの僅少労働者はミニジョブだけで収入を得ている人たちです。企業としてはもちろんその状況を歓迎しているわけではありませんが、一方で政治そして社会政策としては、企業の機嫌をとり続けるのが仕事ではなく、さまざまな利害関係をバランスよく考慮しなければならないわけで、そういう意味でこの形はそこそこ当事者が満足のいく結果だったと私は思っています。

土田 今の問題についてご意見はございますか。先ほど大塚さんが話しましたように、実際に被用者保険の適用という問題をやっていく場合には、事業主の反対をどのようにクリアしていくかということが重要です。前にパートタイム労働者に対して130万円を65万円に下げる、それから労働時間を短くした場合に適用するという法案が小売業界と飲食業界の反対でつぶれてしまったという実際の経緯があるので、幾らか正義論を言ったとしても、あるいはそれは当然価格に転嫁できるという論理があったとしても、非常に難しいと思っていますが、どうでしょうか。ちょっとこだわり過ぎかもしれませんが、それに対して政治として、あるいは政策としてどのようにクリアしていく

か。

大塚 大分本質的な議論に先生が誘導してくださっていると思っています。私が冒頭に正規・非正規という言い方が本当に適切なかどうかという問題提起をさせていただいたのに対して、たしかアイルリッヒさんだと思いますが、それを受けて、社会保険が適用されるかされないかという区分けで考えるべきではないかというコメントをいただいたと思います。

つまり、社会保険の適用を受けて企業が折半で負担する被雇用者というのは、企業にとってどういう働きをする人たちなのかというところの再定義の議論をしっかりとしないといけない。反対論をどうやって抑えるのかというような切り口で進んでいくと、最後は見た目上のデュープロセスを確保すればよいというような展開になってしまいます。例えば政党の問題でいうと、10回議論して最後は調査会の会長一任を取りつけたとか、そういうつまらない話に多分なってしまうと思います。

だから、なぜ40時間というところで週の労働時間を切って、そこから下の人は非正規と呼ばれて、40時間を超える人は正規なのか。たとえその20時間や10時間であっても、会社に対して企業に対してものすごくクリエイティブな働きをする人もいるはずです。そうすると企業がこの人は社会保険を折半で対応する対象の労働者であるが、一方、この人たちは相手も望まないし、自分たちもそういう対象としては考えない。その境界線とは何だろうかという議論をしないと多分いい答えは見つからないと思います。繰り返しになりますが、プロセスは経たというような政治の風景をお見せして、最後は反対論を封じるといふことしか多分ないだろうと思います。率直に申し上げて、そういうことだと思います。

土田 もう少しこだわりますが、今大塚さんがおっしゃったのは非常に真つ当な議論だと思いますが、今の政治家の取り組み方あるいは政治家の論調の中に、果たして今大塚さんが言ったような議論に乗ってくるような政治の雰囲気（があるの）かということ、かなり疑問に思いましたが、果たしてプロセスだけではない、根本に帰って議論するような政治の場はあるのでしょうか。

大塚 あるかないかと言われれば、それはあります。ありますが、本当にそういう場で議論が収れんしていくかという、現実論としてはなかなか難しいので、先生の繰り返しのご質問になると思います。ただしそこを乗り越えないと、多分日本社会はこの後、社会としてのあつれきというかストレスがどんどん高まるばかりで、いい方向に行かないだろう。繰り返し質問のような答えで恐縮ですが、そう思います。

小島 前自公政権の2007年当時に被用者年金一元化法案の中に、限定的でしたが適用拡大がの条文が入っていました（シート18）。前自公政権は一応そこまでは法案として出したわけです。あのときは別に業界が反対をしてつぶれたわけではなくて、民主党が不十分だということで法案室議に入れず2009年の解散総選挙で廃案になった経過があります。今回の適用拡大の特別部会ができたときに、私は冒頭で、前政権のときに出された法案がありますのでまずそこからスタートするべきで適用拡大が是か非かという話ではないと発言しました。この問題は、これまで2004年、2007年、今回で3回目の議論です。そのため、前政権が出した法案をまず最低ラインとして、それから今回の

政府・与党一体改革で示された400万の適用拡大までの中でどう調整していくか、段階的にそういう方向に持っていくということが必要であり、まさに建設的な議論をすべきだと主張しました。政治の世界も多分そういう方向だと思います。

土田 わかりました。アイルリッヒさん、どうぞ。

アイルリッヒ 私は日本ではお客さんですので、政治的な動きとして一定の労働政策上の改革の動きが実現するかどうかというのはもちろん判断できませんが、私は日本に来て1年半たちますが、このように言えると思います。日本は一定の政治の分野に社会の側がもう少し関与する、そして社会のほうからの影響力を行使する、そのことにより何らかの肯定的な発展が見られることはあると思います。

ドイツの例からいいますと、派遣労働が非常に悪用されているという話をしました。その結果として、日本とは組合のシステムが違い、各事業所に社内組合がないので事業所委員会がその役割を果たしているのですが、ダイムラー、ポルシェ、フォルクスワーゲンといったところでは労働組合の活動も非常に活発で、9割ぐらいが組合に組織されていますし、そのほかに事業所委員会の活動も非常に活発です。こういった人たちが自分の会社で派遣の悪用は許さないと表明しました。そうした中で、派遣労働者が正社員と全く同じ労働条件で仕事をしない限りは、派遣労働は認めないと言ったわけです。これは多くのドイツの企業で実践されています。各会社でこういう形の動きが見られれば、政治に対しても何らかのよい影響を与えて、いずれの段階かで政治のほうも法制化をする必要に迫られてくると思います。ですから、日本においても社会の民間の分野においてもっといろいろなことをして、それによって政治に対する握力を強めていくことが有効ではないかと思います。

大塚 アイルリッヒさんの運動論としてのアドバイスは多分適切で、聞いていらっしゃる皆さんにも大変有益だと思います。

その上で小島さんが言われた問題を、聞いてくださっている皆さんに例え話で私からも少しお伝えすると、今皆さんが乗っかっている社会保障制度の年金や医療とは、乗っかっているこの車のままチューニングしながら走り続けるのか、新車に乗り換えるのかという議論が実は根本的な問題です。2007年の前政権のときに出た法案を否定したというのは、チューニングし続けるだけでは限界があるから、新車に乗りかえるべきだ的な議論から、当時の野党であった民主党の反対もあって、その法案がつぶれた。しかしハンドルを握ってみて、いきなり新車に乗りかえられるかという、やはり新車に乗りかえるには相当な社会的コストがかかるために、また今乗っている車のチューニングの案を出してきた。そういうご指摘をしてくださいました。

今日学生の皆さんもたくさん来ていらっしゃると思いますが、冒頭申しましたように、私が学生から社会人になった30年前と比べても社会は激変しているわけで、今度今の学生の皆さんが社会に出て我々ぐらいの年齢になるころにはどうなっているかというのは、予想もつかないわけです。そうなったときに憲法の原点に立ち返ってみると、法のもとの平等ということが規定されているにも

かわらず、働き方によって年金制度が違ったり、医療制度が違ったり、本当にそういうことをいつまでも続けていいのでしょうかというのが、新車に乗りかえる論です。だけど、その新車に乗りかえるときには、今乗っている車のほうがメリットがある、あるいは新車に乗りかえるときには、これで70年やってきたからあとの10年はこのまま走りたいと思う人たちに多分相当な不利益が及ぼざるを得ません。そのことを社会全体が受容するかどうか。今アイルリッヒさんが言われた運動論とは別の問題ですが、でも私が言ったことも、本当に社会でこのコンセンサスをつくろうとすると、もっと大きな観点からの運動論がないと多分まとまりません。そのことだけはぜひちょっとお伝えをしたいと思います。

土田 そう思います。これは元政治部記者として、梶本さんが先ほど民主党のプログラムについてを言われていましたが、大塚さんのお話についていかがでしょうか。

梶本 おっしゃることは非常によくわかります。しかし社会保険、年金医療というのは非常に大きな仕組みで、例えば年金でも7,000万弱の人が保険料を払って、3,000万を超える人が払った人たちの保険料と税金とを加味して、毎年30兆とか40兆のお金が動いている話です。それをもとに戻して白紙の立場から新車をつくらうという問題提起は非常によくわかりますが、現実問題として本当にできるのかというのは、私はやはり懐疑的で、一たん大きな家をつくったら、そこはそれを改築しながら直していくしかないのではないのかというのが私の立場です。だから、民主党はいろいろとみんな新車をつくりましょうと言うけれども、その結果いろいろなことをマニフェストに書いているけれども、現実にはそれがきちんと動いていないということが、これまで三人の首相のいろいろな動きの中で見えてきたのではないかと。そう言うと、大塚さんから「保守的だ」と言われるかもしれませんが、私は余りにも大きくなり過ぎ、そして利害関係人が多くなってしまった年金や医療や介護について、抜本的にやり直しましょうということが本当に現実的なのかどうか…。幅広い視点からもう一回利害調整していくというお言葉はわかりますが、その政治的なコストを考えるととても難しい。破綻したと批判される民主党のマニフェストがそのことを示していると思います。

土田 どうもありがとうございます。大分おもしろくなってきました。また大塚さんには答えてもらいますが、その間に一つ別の視点を入れたいと思います。それは恐らく国家の中で社会保障が生活の中に入っている大きさというのは、日本よりドイツのほうがはるかに大きいわけで、しかしながらドイツはそうでありながらも非常に頻繁というか、かなり根本的に社会保障あるいは社会政策を変えてきたという経緯があります。そういう政策決定過程における日本とドイツの違いを考えるとありますが、それについて松本さんはどのように思っていますか。政策決定過程の違いということです。

松本 ある社会保障にかかわる問題があったときに、それについてずっと議論が続いていって結局何もやらなかったという状態はドイツの場合は余りないように思います。正しいと思われることは、やってみる、やってみていろいろ問題があったら、そこはまた状況に応じて修正をする。それを2年後、3年後にすることについて、余り躊躇がないという感じがします。社会保障が直面して

いる問題を解決するために、いろいろと考えられることを積極的にやっていこうという方向性があるような気がします。

よく尋ねられるのは、どうしてあんなに大きな改革がどんどんできるのだろうかということです。それは例えば政治家と官僚との関係が日本とは違うのだろうかとか、あるいは政党間の解決策を見出すプロセスなり考え方が違うのだろうかとか、いろいろなことを尋ねられますが、決定的にここが違うからこのような違いがあると、明確に言えるわけではありません。

土田 どうもありがとうございました。アイルリッヒさん、どうぞ。

アイルリッヒ ちょっと言いますが、ドイツは常に色で政治の分野を表示します。それは違いがわかりやすいことで、ドイツには美しい太陽ばかりではなく、いろいろな色があります。しかし、日独の政治の違いは、第2次世界大戦以降、連邦首相の数は日本の総理ほどはいませんでした。これはドイツと日本の政治の違いを示すよい例かと思います。

ドイツの場合には、やはり一定程度の安定性があると思います。日本には1年半しかいませんので、きちんとしたことは言えませんが、ドイツの政治は、日本の政界よりはもう少し余計なことでもやろう、できているのではないかと。ドイツでもやはり高齢化も進んでいますし、少子化も進んでいるので、日本と全く同じ状況にあり、基本的には日本と同じ方向に行っています。そういった状況下で、社会保障制度にも大きな影響があります。特に年金では拠出してくれる子供の数は減っているわけで、年金を払い続けることができなくなるのではないかとのおそれが具体的に見えてきています。それを見た政界側、政治家たちは、年金の受給開始年齢が65歳というのはもう無理だと認識したわけです。それを今日明日にすぐに変えようということではなく、比較的短い時間の間に段階的に67歳に引き上げようということで、各年につき1カ月ずつ延ばしていく形で、2029年になると、その段階で年金は67歳で受給を開始するということになります。この変更、改革は比較的短時間に決まりました。これはキリスト教民主・社会同盟と社民党の間の大連立の政権下で行われたものです。

もともとの発言は当時のミュンテフェーリング労働大臣でした。ミュンテフェーリング大臣は社会民主党です。大連立政権下であって、社民党はこれに対しては反対をしています。労働組合も反対しましたし、それから国民も反対しました。でも、政界側、政治家側はそれを避けて通るわけにはいかないと主張し、その改革を断行しました。現在はもちろん、直接その対象になった人は2年間長く仕事をしなければいけないわけで、それを本当にうれしく思っているわけではありませんが、でも国民の過半数はこういった改革は仕方がないということで受け入れていると思います。

財政問題を安定的に維持しようということであればそれは必要だと、それに対して政治家、政界が当時の状況では反対があったけれども、非常に勇気を持って改革を断行したのだと思います。

土田 日本とドイツの違いに振ってしまいましたが、先ほど梶本さんがお話しした前の経過を踏まえて、新しい車に乗りかえるかどうかという話にもう一回戻してみたいと思います。それについて大塚さん、もう一度リプライしていただけますか。

大塚 梶本さんのおっしゃる意味もわかります。しかし、今のままだとやはり、いつまで今乗っている車が走り続けられるのかということについて、みんなが疑問を持ち始めている。走っているうちにタイヤが外れて空中分解してしまっただけでは困るということは、まず認識としては共有しなければいけないと思います。

したがって、抜本改革がなかなか難しい。日本では政治の問題もありますし、国民的コンセンサスを得るのが難しいという社会的コストも考えて、今の車を乗り続けるということになれば、走っている最中にばらばらにならないためには二つしかありません。一つは、国民の皆さんにしっかり納得いただいて、もう少しご負担いただく形で車をもたせる措置をとるか。さもなければ、先ほど私は企業の収益率のことを言いましたが、経済そのものが発展する何らかの工夫をしていくことにより、企業なり家計の皆さんの負担余力をふやす方法のどちらかをやらざるを得ない。

アイルリッヒさんはそのことをあえてつけ加えた上で、政治的な観点で日本とドイツの違いを言われたと思います。私はもう一点だけ、日本とドイツの違いを、むしろ日本の構造的問題をこの問題にも今回のテーマにも絡めて申し上げると、先ほど私は憲法のこと申しましたが、やはり社会保障制度についても、日本はまず原則論を共有するところが足りないと思います。それはどういうことかという、アイルリッヒさん、私は5～6年前にフォルクスワーゲンのある州（ニーダーザクセン州）の首相をやっていて、メルケルさんの右腕か左腕だったと言われるクリスティアン・ヴルフさんという方にお会いしました。たしか、そういう方がいらっしゃいますよね。

アイルリッヒ 今の大統領ですね。

大塚 ええ。ドイツで介護保険制度をつくったときの副首相がその州の首相だったのですが、（その方から）「日本の介護保険制度はドイツのものを参考にしてつくったけれども、どうですか？」と聞かれたときに、私は「実はドイツの一番いいところだけまねしなかったのです」と申し上げました。それは何かというと、私の聞いている限りでは、ドイツでは家庭内介護をされるご家族にも手当が出ます。それはなぜかという、働いて晩年を迎えた方を支えるのは社会全体の仕事だというコンセンサスがあるからです。したがって介護事業者が支えるときには事業者に補助金を出し、ご家族が支えるときでもそれは同じことなので、同じように社会全体で支えるという意味で手当を出す。年をとられた方は社会全体で支えるというコンセンサスができています。ところが、今乗り続けている車に乗り続ける的な議論も同じですが、コンセンサスはともかくとして、とにかく彌縫策で、インクリメンタリズムといったらいいでしょうか、増分主義というか、少しずつ匍匐前進で進めていくということが日本社会の大きな問題だと思っています。ぼちぼち非正規雇用の問題についても、原則論を確認する必要があると思います。正規・非正規の境界線を調整して、少しずつ企業負担を高めていく的な議論が続けていると、やはり非常に難しい局面がどんどん近づいてきていると思いました。日本の構造問題として、政治、行政、もちろん国民の皆さんも含めて、制度や政策を導入するときの原則論の共有が相対的に不十分なことが、ドイツやほかの国のように制度を改革するときどうしても中途半端にならざるを得ない原因ではないかなということは付言を

させていただきたいと思います。

土田 今の発言は、改革なりを政治の場でやっていくときには非常に重要な指摘だと思いますが、率直な疑問を言いますと、今大塚さんが言われたようなことが果たして民主党で共有されているのかということ自体、かなりどうかなという感じがしますが、それはいいです。

大塚 だんだん『朝まで生テレビ』のようになってきていいと思いますが、私は今、別にそれは民主党がとか、党派の立場で申し上げているつもりは全然ありません。我が国の構造問題です。これは自民党さんでも多分同じだと思います。その点は、せっかく今日おいでくださった皆さんには一緒になってお考えいただければありがたいと思います。

土田 わかりました。どうもありがとうございます。

あと、やはり挑戦的な質問が一つ来ています。先ほど梶本さんが広島電鉄の話をされましたが、それに対して「広島電鉄のような会社が拡大していくために最も重要なことは何ですか」という質問があります。これは先ほど梶本さんが話をされたときに、後でちょっと皮肉で言われていたと思いますが、果たしてそういうことは連合で可能かというニュアンスがあったと思いますが、それについて梶本さん、今のは商学部の方からの質問ですが、もう一回答えていただけますか。

梶本 正社員と非正社員の原則論に踏み込むと議論が成り立たないので、仮置きして議論を進めさせていただきますと、正社員と非正社員の間にはすごい利害の対立があると思います。ですから、例えば雇用を切られるときは非正規から切られる。これはこれまでリーマンショックで経験したことです。非正規の人が切られることによって、正規の人の雇用が守られているということが学者の間も指摘されています。それで、私は何とか均等な扱いができないだろうかということで、自分の回りの朝日新聞の経営者に言ったら、先ほど説明したように、今のような経営状況になると正規と非正規でゼロサムになってしまう。プラスサムにならないということでした。

低成長というのはそういうことで、これからまた成長戦略がうまく作働して、安定成長、高度成長に戻ればいいのですが、私は戻らないと（思うので）余り期待していません。そうすると、ゼロサムになって非正規の待遇を改善すれば正規の人たちの待遇が落ちる。僕はそれを飲み込んでいくことができないのだろうかと問題提起しているわけです。余り説得力がないと我ながら思いましたが、実際にやっているところが広島電鉄だった。

これは想像するに、バスの運転手さんと車掌さん、市電の運転手さんと車掌さんという直接安全にかかわって、それが目に見えるところでチームを組んで仕事をしなければいけないという職場環境の中で、あいつの給料はどんどん上がっていくと、正規と非正規の賃金の違いを図で示しましたけれども、ああいうことが起きていると、やっぱり安全に影響してくるところがあるのではないかと。そういうことを正社員の方々も感じ取って、執行部が組合員を説得して、組合から経営者のほうに提起したということだと思います。

したがって、これをどうやって広げていくかということとはなかなか難しく、連合は古賀会長を初めとして、今は全雇用者の待遇を改善していこうということで、非正規も含めて運動は展開して

います。しかし、やはり正社員中心の労働組合の本音はどこにあるかというのは、今まで正社員だった私がよく知っていますから、なかなかそういうことは受け入れられない。だが先ほど小島さんから、わずかわずかながらでも、賃金原資を非正規のほうに回せという労使交渉が行われ始めているというところを聞いて、一気に革命的にものが変わるわけではないが、じわじわと変化があらわれてくるのではないかと思います。

小島 では労働組合の立場ということですが。広島電鉄のようなことがすべての職場、企業でできるかという、なかなか難しいと思っています。広島電鉄では同じ業務として、バスなり路面電車を運転しているというときに正規と非正規があって、処遇も違うといったときの安全面の問題など職場環境を含めて、いろいろな問題があった。そういうことで、非正規の皆さんも同じような処遇にしなければ、職場の安全にも影響が出るということで、労使の合意があったと思っています。いきなりすべての職場、企業でそれができかどうかむずかしいと思います。サービス関係では既に非正規と言われるパート契約社員が多数を占めている職場はたくさんあります。その非正規と言われる従業員の皆さんが、企業の基幹労働者になっていますので、その人たちの処遇改善をしないと、本当にその企業の収益には結びつかないということです。そういう経営的な面からも今、労使関係などで個別に対処しています。

それと一番問題なのは、労働組合組織率が日本の場合18.5%まで下がっている。2年ぐらい前から若干持ち直しましたが、それでも18.5%で2割を切っています。職場において労働組合組織が過半数を割ると、労働協約の効力が発揮しません。過半数組合を維持しないと、労働条件、労働時間の問題、三六協定なども含めて、労働組合だけでは労働協約が効力を発揮しないということになります。そのためには非正規の方も組合員化して過半数組合を維持すること、それはまさに労働組合としての最低限必要なことになってきます。そして非正規の方も組合員化していくと、同じ組合員でありながら、なぜ賃金・労働時間が違うのかということが当然出てきます。そういう視点から見た場合、組合員化をしていくことを通じて、非正規の皆さんの処遇改善、まさに正規と言われる人たちとの格差をどう是正していくかということは、当然労働組合としては問われます。そこは一気に正社員の賃金を半分に下げて、非正規の皆さんの賃金を倍に上げるということは難しいので、賃金交渉の中で新しい原資を確保して、その原資の中で配分を非正規の皆さんに手厚くして底上げをしていく、最近はそのような方向で取り組んでいます。これをもっと広げるということを通じて、現実的な労働組合の運動を進めていくことが必要であります。

土田 どうもありがとうございました。梶本さんとガチンコをやるかと思ったらそうではなくて、むしろ非常に近い方向に向かっていると思います。

それではそろそろもう少しで時間になります。最後に僕はまとめを行う予定でしたが、それはやめることにして、5人いらっしゃいますのでお1人2分ずつ、今日のテーマ「非正規労働者の雇用と社会保障」に関して、これから何が大事かという一つのポイントを2分でお願いします。大塚さんから。

大塚 2分でまとめるのは困難だと思いますが（笑）。

土田 ちょっと長くてもいいです。

大塚 コイシさんという方からご質問をいただいています。つまり私が最初に言った働くということは権利か義務かということに関連して、「労働可能でありながら労働しないという選択は、個人の自由として認めるべき多様性なのでしょうか」という非常に本質的なご質問をいただきました。やはりこのところについて、先ほど申し上げた社会的コンセンサスを形成することが、多分正規・非正規問題の解決の糸口の一つになると私は思います。私が個人的に申し上げれば、やはり労働というのは権利でもあるし義務でもあって、全員の方に働いていただかないと社会は成り立たないという前提に立って考えると、非正規の皆さんを調整弁として、場合によってはこの人たちが職を失っても構わない的な社会的枠組みには多分ならないだろうと思います。もしそういうコンセンサスが、社会全体、先ほど原則論と申しましたが、政治、行政、そしてすべてを包含する国民の皆さんの間で得られるならば、何か工夫の余地は十分にあると思います。

アイルリッヒ 2分でレジュメというのは非常に難しく、非常に野心的な課題と感じますが、先ほどのディスカッションの中で申し上げたことをもう一度繰り返したいと思います。

私が個人的に思っていることで、多分皆さんも同意してくださると思いますが、フレキシブルな労働時間は必要であり、また重要だと考えています。これは働いている人全員に関心のあるところだからです。若い人の中には、ハムスターのようにずっと走り続けるのが嫌だという人もいます。一生企業の中で過ごすのは嫌だ、仕事以外にも家庭で子供の面倒をみたい、友人との時間を過ごしたい、特定の趣味を楽しみたいという気持ちを持っているのは当然のことです。そうしますと時間が必要になります。ですからこそ、柔軟な労働形態は大変意義があると私は思います。

その際気をつけなければいけないのは、悪用されないことです。悪用というのは先ほど何回も言いましたが、派遣業の悪用を避けること、僅少労働で悪用されないようにすること、柔軟な労働時間、労働形態も同じように平等に扱うということです。収入状況あるいは社会保障が同じように扱われること、休暇の制度が正規の雇用と同じように扱われることです。

これは企業にとっても十分利益を見出すことができると私は思います。そのような不満を抱えている社員のいる企業は、うまくいくはずがないからです。社員のモチベーションが高く、仕事をしたい企業と、自分のアイデンティティーを重ね合わせることができるような従業員を抱えている企業こそが成功し利益を得るからです。そのために私たち全員が力を合わせる必要があります。

ドイツでは決してこれは政治だけの役割ではありません。これは社会全体の課題であり、役割です。そこには労働組合も含まれますし、さまざまな福祉団体も含まれます。もちろん政治の役割も重要ですが、企業、私企業、民間企業、産業界ももちろん問われています。

短時間労働というモデルがドイツでは非常に功を奏したという話をしましたが、これはもともと労働組合から出てきたアイデアでした。そのアイデアを政治家が取り上げて、それに企業も賛同したということが成功の秘訣でした。このようないい意味での三角関係において、社会政策を推

進んでいかななくてはいけない、全員が同じ船に乗ることが大事です。

そして、柔軟な労働形態には必ずきちんとした社会保障制度も加わっていなければなりません。そうしないと、高齢者の貧困が増えることになります。老齢期に入った人々が飢えるようなことがあってはいけません。もしそんな貧困にあえぐ高齢者が増えますと、結局それは国にとって大きな負担を強いることになるからです。それを避けなければなりません。

小島 私は冒頭の説明のところで、連合の社会保障と税の一体改革のポイントのところで触れました。これから日本の社会は人口減少社会を向かえ、当然労働力も減っていきます。あと100年すると人口が半分になってしまうという話がありますが、本当にそうなるかどうかは別にして、当面人口が減っていくということは間違いありません。それでは社会、経済自体がもたないということになります。やはり全員参加型の社会をどうつくるかということ、そのためには非正規と言われる人たちの賃金、労働条件、処遇改善をすることで、社会を支える分厚い中間所得層をどう再生するかということだと思っています。そのためにも非正規労働者の処遇改善、そしてそれを支えるための社会保障制度の充実が必要です。そういう社会的なコンセンサスが今求められていると思っています。大塚先生が指摘されている原理原則というのはそこをまず確認する必要がある。そのための施策をどう進めていくのか。そのことによって、日本の経済社会の好循環をもう一度取り戻す必要があるというのが、連合が訴えている一体改革のねらいです。

質問の中に、「税による所得再配分をどう高めるのか」というご質問がありました。これについては、私のレジュメのシート22の税による所得再配分機能の強化というところにあります。所得税の最高税率の引き上げ、あるいは給付つき税額控除という形で、低所得の方については税金を還付、給付するという新しい考え方があります。これはベーシックインカムという考え方の一部変形だと思いますが、そういう形を通じて、税による再分配機能を強化することも連合としては訴えています。

梶本 2分間ということなので、言いたいことはいろいろありますし、社会保障の仕組みを4輪車から2輪車にできるかとか、いろいろな楽しい議論がありますが、今日のテーマに即して言えば、これから多分、社会保障と税の一体改革の中で示されたディーセントワークを受けて、非正規労働者の総合ビジョンをつくっていかうということで、有期雇用の問題とあわせて政府で有識者を集めているいろいろなビジョンを出し、それがうまくすれば来年に法制化されていくという流れになっていると思っています。

そこでどういうことが期待できるかというと、私が一番強調した均等待遇、同じ仕事をした人は同じ賃金という流れが進むことです。今までの日本の賃金大系はどちらかというと職務給ではなくて職能給の世界で、同じ仕事というのが何なのかなかなかわからないという議論がありましたが、グローバルリズムの中で海外に進出している企業の海外の企業の賃金は職務給です。職能給ではなくなっているわけです。それがまた日本の企業に賃金体系の見直しを迫っているということで、だんだんと同一労働、同一賃金という流れは出てきますし、それからILO175条約ではパート労

働については働き方で差をつけてはいけないという方向を示しており、これが世界標準ですから、こういうことはもっと議論が煮詰まっていくと思います。

そこで具体的なことを言いますと、ポイントは二つあると思います。その視点は、法改正する場合にはまず基本原則をきちんと決めるということです。同じ仕事をしたら同じ賃金と。しかし具体的なあり方については、労使で決めていこうということです。非正規も入った労使の中で具体論を論議していこうと。こういう簡単な法律で、非正規の人が入った組合と労使交渉の中で具体的にこの問題が話し合われれば、原則が均等待遇ですから、かなり前進していくことになるのではないかと私は思っています。以上です。

松本 今日は非正規労働者がテーマですが、いわゆる非正規以外にも、例えば見かけ上は自営業者だけれども実態としてはほとんどどこかの企業に雇用されている被用者とかかわらない雇用形態があったり、被用者に類似した自営業者もいるということで、恐らく世の中の実態としては、就労形態のいろいろな形で多様化が進んでいくと思います。

一方、日本でいう健康保険や厚生年金、ドイツの医療保険や年金保険は、あくまでも就労ということに着目して、それに基づいて保険関係が成り立っているわけですので、そういう社会保険制度を前提とする以上は、多様化していく就労形態に対応した改革が行われていかなければ、社会保険は、本来期待されている保障機能を十分に果たしていけなくなると考えられるわけです。ですから、この就労形態の多様化にどのように対応していくかということは、社会保険が将来にわたってその役割を果たしていく上で重要な意味を持っています。この問題はこれからも一人一人が考えていかなければならないことだと思います。以上です。

土田 ありがとうございます。最後のまとめの時間を10分ほどとってしまして、それで1人2分と割り振りましたが、少しオーバーしてしまいました。もちろんそれが長引いて非常によかったのですが、結果としては私がまとめるよりはるかに、5人の方から最後の一言をいただいてよかったという感想を抱いています。

それではこれで終わります。どうもありがとうございました。(拍手)
(終了)